SEÑORA PRESIDENTA.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 12 y 10 minutos)

En el orden del día de la Comisión de Asuntos Administrativos teníamos previsto analizar el proyecto de ley sobre Normas de Calificaciones y Ascensos para los funcionarios del Senado. Por tal motivo recibimos hoy al grupo de trabajo que realizará una presentación.

SEÑOR BELL.- Soy el Director General Administrativo y tengo el honor de integrar el Grupo de Trabajo II, del que también forman parte la Sra. Lilián Fernández y los señores Mario Latorre y Raúl Vila. Además, contamos con la colaboración de la doctora Alejandra Carrau, en carácter de asesora. Lamentablemente en el día de hoy no están presentes el doctor Canessa y el señor Salvadori, ambos representantes de AFUCASE.

Este grupo de trabajo se abocó al estudio de los proyectos que recibimos de la Secretaría del Senado y hemos llegado a las conclusiones que figuran en el repartido.

SEÑORA PRESIDENTA.- En principio quisiéramos saber si desean hacer alguna puntualización especial sobre el proyecto que se ha presentado.

SEÑOR BELL.- Nuestra intención era, precisamente, realizar la presentación del proyecto, para lo cual cederíamos el uso de la palabra a la doctora Carrau.

SEÑORA CARRAU.- En primer lugar, quisiera hacer una pequeña exposición acerca de cómo se llegó a realizar este proyecto, porque me parece que es muy importante.

En lo personal, fui asesora de un grupo de trabajo -que se llamó Grupo C- cuyo fin era realizar un proyecto con la Unión Europea. Dicho grupo estaba conformado por las tres unidades, es decir, por las Cámaras de Senadores y de Representantes y por la Comisión Administrativa. A su vez, esta iniciativa se basó en varios proyectos pertenecientes a las tres unidades, en el TOFUP y en el Reglamento de la Cámara de Representantes. A mi juicio, lo más importante que se generó fue la forma de trabajo que se estableció entre nosotros. Digo esto, porque el proyecto no se hizo sólo para una unidad en especial, sino para las tres unidades. ¿Cuál era el fin? El fin era que, por lo menos en los principios generales, -que luego formarán un estatuto- las tres unidades sean iguales para poder lograr justicia y equilibrio entre todos los funcionarios parlamentarios.

Cuando ya estaba finalizando el trabajo del Grupo C me convocaron de la Secretaría del Senado para que integrara este grupo de trabajo y lo que hicimos fue tomar como base ese proyecto del Grupo C de la Unión Europea y adaptarlo a la realidad del Senado. En esencia, eso fue lo que se hizo.

Quisiera saber si los señores Senadores como metodología de trabajo prefieren que empleemos para la presentación "power point" o que les comentemos los puntos más importantes.

SEÑOR ANTIA.- Preferiríamos que efectuara una presentación verbal -ya que todos tenemos otros compromisos posteriores a esta reunión- y después en otra ocasión, como van a quedar cosas en el tintero, tendremos oportunidad de profundizar en el tema.

SEÑORA CARRAU.- De acuerdo, entonces voy a hacer hincapié en los aspectos más importantes.

La semana pasada tuvimos una reunión con la Secretaría y hay algunos puntos que se han modificado, de modo que tenemos que seguir discutiendo sobre ellos.

En cuanto al período de calificación, en el proyecto se propone que sea de dos años. La Secretaría pretendía -y pido al señor Secretario que me corrija si no estoy en lo cierto- que fuera de aproximadamente un año. ¿Por qué nosotros planteamos que sea de dos años, a diferencia del de la Administración Central? Quiero hacer hincapié en algo antes de entrar en este tema.

Existe un punto fundamental que se estudió bastante a fondo -después podría enviar un informe al respecto- y es la naturaleza jurídica del Estatuto del Funcionario, para diferenciarlo y ver qué fuerza podría llegar a tener dicho Estatuto dentro de lo que significan la pirámide kelseniana, la relación reglamentos-leyes, los reglamentos de ejecución, etcétera. Existen muchos aspectos que podrían chocar contra lo que establece el TOFUP. Es por eso que previamente se hizo este estudio sobre la naturaleza jurídica.

La interrogante que había quedado planteada es, ¿por qué proponemos que el período de calificación sea de dos años? Porque la actividad completa del funcionario parlamentario dura nueve meses y después hay tres meses de receso. Si bien durante este período el funcionario hace uso de su licencia, una vez culminada pasa a integrar lo que se llaman "turnos", cuando está "a la orden", pero en esta etapa no se encuentra el 100% de los funcionarios parlamentarios ejerciendo sus funciones dentro del Parlamento. Por eso es que proponemos que el período de calificación sea de dos años.

En lo que respecta a la puntuación, ésta es de 1 a 10, debiendo registrarse por escrito cada vez que sea inferior o superior a ese rango.

La calificación está dividida en dos etapas, la de evaluadores primarios y la de la Junta de Calificación. Existen algunas obligaciones para los evaluadores primarios, dentro de las cuales figura la de tomar cursos y, a su vez, una innovación absoluta: cuando la Junta de Calificación está calificando a los funcionarios que ya fueron evaluados por el evaluador primario, éste tiene la obligación de concurrir a la Junta. ¿Qué se tuvo en cuenta durante todo el trabajo? El aspecto subjetivo, ya que si sumamos todos los funcionarios de ambas Cámaras y de la Comisión Administrativa, son muchos, pero no lo son tanto por separado. Entonces, la subjetividad resulta muy importante y puede jugar un papel fundamental a la hora de evaluación. Por lo tanto, el hecho de que el evaluador primario deba concurrir a la Junta de Calificación, de por sí da el pie como para considerar "no puedo calificar a todos con un 10".

Hace un momento estuve leyendo unas modificaciones que quería realizar la Secretaría. A este respecto, el informe dice que se elaboró un ordenamiento dentro de cada escalafón en el cual los resultados sólo podrán arrojar un 10% de evaluados con actuación "excepcional" -lo que equivale a un 9 ó 10- y un 20% de evaluados con actuación "muy buena", o sea, un 7 u 8. La idea de este artículo surge a partir del TOFUP. A mi parecer -y lo hago expreso porque se discutió en el grupo-, esta norma no sería de aplicación acá en el Senado. ¿Por qué?

SEÑOR BARAIBAR.- ¿Este artículo figura en el TOFUP?

SEÑORA CARRAU.- Efectivamente, es del TOFUP.

Sucede que no podemos comparar lo que es la Administración Central, que tiene un gran número de funcionarios -tal vez hay oficinas que emplean a muchísimos funcionarios- con una oficina como las que puede haber aquí, donde el evaluador primario tiene que evaluar a cuatro personas. También puede suceder que de esos cuatro haya dos que sean bárbaros y dos que no lo sean tanto; entonces, si ponemos un límite no se los podrá evaluar. Es cierto que hay algunas oficinas que tienen muchos funcionarios, pero hay otras que no.

SEÑOR BARÁIBAR.- He visto cantidad de casos, en diversos lugares, donde todo el mundo está calificado como excelente y sé que muchos no lo merecen, de ninguna manera. Esto obliga a la competencia entre los funcionarios, así como al evaluador a tener un juicio de calificación sobre cada uno de ellos y no caer en lo fácil de igualar a todos para arriba.

SEÑORA CARRAU.- Estoy absolutamente de acuerdo, pero insisto en que sería inaplicable debido a la cantidad de funcionarios que tienen algunas oficinas en este ámbito. A su vez, puede suceder, por ejemplo, que se trate de cuatro funcionarios y, cuando el evaluador primario concurre a la Junta de Calificación, todos están calificados con nueve. Habrá que explicar cómo puede suceder que los cuatro funcionarios tengan un nueve y ello deberá hacerse en la Junta. En realidad, esto no existe en ningún lado, justamente, por el tema de la subjetividad que mencionamos anteriormente.

En cuanto a las Juntas de Calificación, puedo decir que habrá una para cada grado de funcionarios y esto va enrabado con el tema de los concursos. Nosotros proponemos que los concursos se realicen de grado en grado, aunque sabemos que no es el espíritu de la Administración -

por lo que nos han comunicado-; colide con lo que es el Estatuto del Funcionario, que dice que puede abarcar a más de un grado y también colide con el último Presupuesto votado por el Senado en el mes de diciembre. Ahora bien, ¿por qué decimos que debe ser de grado en grado? Por dos razones: por un lado, si los concursos son de más de un grado, el evaluador primario estará evaluando a competidores reales. En tanto sean de grado en grado, por un lado se fija el concurso y se prevé un segundo llamado, por lo tanto el evaluador estaría evaluando a potenciales competidores si es que van al segundo llamado; de lo contrario, no. Por otra parte, creemos que los concursos deben realizarse de grado en grado, porque pensamos que debe haber una Junta Calificadora para cada grado a fin de que haya una unanimidad de criterio para el grado. Si habilitamos que se concurse a más de un grado, habrá diferentes Juntas de Calificaciones con diversos criterios. De esa manera estaríamos juntando a distintos funcionarios que no fueron calificados de igual forma. Reitero que sabemos que no es el espíritu de la Administración y que colide con el Estatuto y con el Presupuesto, pero es el espíritu del grupo.

SEÑORA PRESIDENTA.- Teniendo en cuenta el argumento de la señora Carrau, en cuanto a que puede haber un pequeño grupo de especialización de tres, cuatro o cinco funcionarios, ¿amerita que haya una Junta para cada grado? ¿Cuántos funcionarios puede haber por grado en una pirámide que está un poco desbalanceada?

SEÑORA CARRAU.- Los escalafones más pequeños serían el profesional y el técnico, pero los demás son grandes y ameritan que exista una Junta para cada grado.

Todos los elementos de calificación abarcan varios ítems que, a su vez, se subdividen en subfactores a los que les damos un peso diferente, según se trate de funcionarios con supervisión o sin ella.

Luego, en la página 20, se definen los deméritos.

A fin de ser más clara, debo señalar que lo que se trató de hacer fue simplificar la calificación con respecto a los concursos. ¿Por qué se hizo esto? Porque concursos va a haber cada tanto tiempo, en cambio, se supone que una vez aprobado este material, las calificaciones se harán en el período que se determine. Entonces, lo que hicimos fue poner de manifiesto que en las calificaciones se tiene en cuenta la actuación del funcionario y sus deméritos, que también forman parte de su actuación. Acá aparecen definidos los deméritos y se dice cómo son deducidos. ¿Por qué los incluimos por medio de tablas? Para evitar la subjetividad; por ejemplo, tal sanción se deduce de esta manera, con tal factor y tal subfactor.

Después se hace referencia a los funcionarios en comisión y, al respecto, seguidamente voy a hacer la conexión con los concursos.

Para los funcionarios en comisión, se emplea la misma solución que figura en el TOFUP, es decir que son evaluados por el jerarca con el cual están trabajando. Este es un tema que preocupa mucho, tanto al grupo C como al grupo 2 y a la mayoría de los funcionarios del Parlamento que ejercen funciones en su oficina. ¿Por qué? Porque si nosotros tomamos en cuenta la evaluación que se envía desde donde está el funcionario, generalmente, sabemos que va a ser 10.

Entonces, ese funcionario va a concursar con una calificación espectacular. Muchas veces pasó que funcionarios en comisión, sin haber pisado durante años el Palacio Legislativo, ganaban los concursos y así como los ganaban, volvían a estar en comisión. Reitero que este fue un tema arduamente discutido. Manejamos muchísimas soluciones y, al final, llegamos a la siguiente. El funcionario en comisión es evaluado por su jefe, quien manda la evaluación a la Secretaría y esta la eleva a la Junta de Calificaciones.

En lo que refiere al tema de los concursos, podemos decir lo siguiente. Hay varios elementos que van a ser tenidos en cuenta el día del concurso.¿Cuáles? Las calificaciones -que van a tener un peso diferente según el grado que se vaya a concursar-, los méritos académicos, la prueba de capacidad, el plan operativo, etcétera. ¿Cuál es la gran diferencia del funcionario parlamentario con el que está en comisión? Ello figura en el artículo 45, al que titulamos “Reconocimiento a la carrera administrativa”. Este artículo se basa en la naturaleza jurídica del Estatuto y en los principios de igualdad y de buena administración. ¿Qué queremos hacer mediante este artículo? Diferenciar dos tipos de funcionarios dentro de los del Senado. Por un lado, están los que ejercen funciones en su

oficina y, por otro, los que se desempeñan fuera de su escalafón. Entonces, tenemos los que están dentro y fuera de su escalafón, pero prestando funciones para la Administración y los funcionarios que están fuera del Palacio Legislativo. Entonces, hay un concurso equis y toda la información llega a la Junta; allí le dirán que este funcionario tiene el máximo de calificación. ¿Qué incluimos acá? Que al funcionario que ejerce funciones en su escalafón, en el elemento calificaciones, se le otorga un plus de un 25 %; al que ejerce funciones en la Administración, pero fuera de su escalafón, de un 20 % y al que está en comisión, nada. Esto es únicamente en el elemento calificación. Obviamente que para llegar a todo esto hicimos una cantidad de ejercicios, con muchos números y esto fue lo más equitativo que pudimos lograr. No hicimos un plus exagerado ni nada por el estilo, sino que lo que buscamos era que quedaran, en cierta forma, en un pie de igualdad.

Luego agregamos lo siguiente: "El complemento referenciado se adjudicará por cuartas partes" -habíamos puesto que era cada dos años- "según se haya trabajado en las condiciones indicadas en el inciso anterior. La unidad de cómputo será de un semestre completo, llegando a los porcentajes totales cuando el funcionario haya trabajado los cuatro semestres de los dos años calificables". ¿Por qué hicimos este agregado? Se puede anotar quien quiere en un concurso, pero para obtener esos porcentajes tiene que haber estado dos años trabajando al servicio de la Administración del Senado.

Luego viene lo relativo a los servicios parciales y especiales y a la integración de las juntas, que no hacen a la cosa.

SEÑOR LATORRE.- Antes de continuar, quisiera hacer una reflexión acerca de la pregunta formulada por la Presidenta, señora Senadora Percovich referida a si la escasa cantidad de funcionarios que puede haber en algunos grados amerita o no la formación de una junta de calificación. Haciendo memoria, podemos decir que hay grados que están integrados por dos o tres funcionarios, como puede ser el caso de locomoción o de los radiotécnicos. A este respecto, consideramos que aun en los casos en que haya pocos funcionarios, es importante que exista una junta de calificación y no dejar exclusivamente esto en manos del evaluador primario.

SEÑORA CARRAU.- Luego se reglamenta cómo se tienen que elegir los representantes de los funcionarios y se hace referencia a la recusación, excusación, sustitución, etcétera.

Posteriormente, viene el artículo 34 que, como ya expliqué, es el que más problemas estaría dando. A continuación, se hace referencia a todas las características de los concursos. Como ya comentamos, entre los elementos de calificación está la antigüedad -al respecto, hacemos una distinción entre antigüedad en el Senado y antigüedad en el cargo-, los méritos académicos, la prueba de capacidad y, en los grados que corresponda, el plan operativo. El tema de los méritos académicos se discutió mucho y deberíamos seguir haciéndolo, porque nos parece muy importante que tenga un peso dentro de lo que son los concursos. Para profesionalizar a los funcionarios -como es el deseo del Poder Legislativo- hay que capacitarlos y eso se tiene que ver reflejado el día del concurso. Ahora bien, ¿cómo se otorgan puntos a los méritos académicos? Eso lo establecemos en la página 50 del Anexo.

Queremos decir que la primera calificación no va a ser nada fácil de realizar porque, al carecer de antecedentes, no tenemos más remedio que ir a la calificación anterior y, hoy por hoy, eso no existe. Creo que hacemos referencia a esto en dos artículos pero, reitero, lo hicimos porque no teníamos otra opción.

En lo que refiere a los méritos académicos, en el articulado plasmamos la necesidad de integrar comisiones con directores, jerarcas y delegados de los funcionarios para que ellos decidan qué puntuación se da a los cursos, carreras, etcétera. De esa manera vamos a tener algo básico para elevar al área de recursos humanos; así, cuando se entregue un certificado, se le puede otorgar un puntaje. Luego se le notificará al funcionario que puede pedir una revisión si no está de acuerdo con él.

En el proyecto se anexan dos cuadros; uno referido a la capacitación externa y el otro a la capacitación interna. Los señores Senadores podrán observar que se otorga un buen puntaje a la capacitación externa pero, obviamente, se asigna uno mayor a la capacitación interna. ¿Por qué? Porque el Senado está invirtiendo en sus funcionarios. Por supuesto que para ello se va a tener en cuenta la asistencia a los cursos y el puntaje va a depender de la nota de aprobación.

En lo que respecta a la capacitación externa, hay un decreto de educación terciaria del año 1995 y quien habla se basó en lo relacionado a las horas para otorgar los puntos.

SEÑORA PRESIDENTA.- En lo que tiene que ver con los puntos que se dan en las calificaciones con relación a la capacitación me queda claro que, obviamente, se da más importancia a la que se hace internamente, porque es específica para la función. Pero en el caso de la capacitación externa, también se va a dar mayor calificación -aunque sea menor con relación a la interna- si es específica para la función. Digo esto, porque uno de los problemas que en general se presenta es que uno puede profesionalizarse en otras cosas y muchas veces eso también se ha hecho pesar.

SEÑORA CARRAU.- Si hay un tema que justamente se debe seguir discutiendo es éste. Si la señora Presidenta observa el repartido, en ese punto nosotros hacemos mención a los méritos vinculados a la función. Los funcionarios también me plantearon el caso de un médico que ocupa el cargo de ujier. Obviamente que no es lo mismo un funcionario que ha hecho una carrera universitaria que aquel que no terminó tercero de liceo. A mi modo de ver, lo que tiene que pesar es el mérito vinculado única y exclusivamente a la función, nada más. Aclaro que con respecto a este punto no hay unanimidad en el grupo, por lo que considero que este es un tema para el que sería necesario que se conformaran comisiones, ya que los méritos académicos no son un tema fácil de "rankear".

SEÑOR LATORRE.- Nosotros creemos que lo más adecuado en este caso sería que esos méritos académicos externos figuraran en las bases del concurso, o sea, que se mencionara cuáles son los méritos que se tendrían que considerar específicamente para la vacante que haya que proveer.

SEÑORA CARRAU.- Creo que en lo que respecta al tema de los méritos académicos, falta mucho por recorrer dentro de lo que es el Senado. Estamos muy lejos de lo que es la Administración Central y aún más de muchos Ministerios que tienen sus propios centros de estudio. Lo ideal sería que para concursar para determinado cargo se tuviera en cuenta si el funcionario tiene aprobados aquellos cursos que la Administración haya dado. Esperemos que esto se pueda llevar adelante en un futuro o, de lo contrario, que se realicen convenios con Universidades y con institutos, como por ejemplo, con la Oficina Nacional del Servicio Civil -que dicta cursos espectaculares- o con el Instituto Artigas, que tiene cursos que no son exclusivamente para relaciones exteriores, que también son fabulosos.

En lo que tiene que ver con la prueba de capacidad -aquí sí hubo unanimidad-, creemos que tiene que ser para todos los escalafones y para todos los grados. Este tema fue discutido por algunos funcionarios ya que, por ejemplo, en el caso de un oficial equis de un escalafón equis, qué podemos preguntar si quizás no necesite tener una gran preparación para ese cargo que ocupa. Me parece -y esto lo digo en forma personal- que se debe tener respeto al trabajo que se realiza en el Senado, ya que es una institución muy importante y todos los funcionarios tienen que saber qué es una Constitución, qué es un estatuto y qué es un reglamento -es decir, lo básico- y, por supuesto, tienen que saber leer y escribir, cumplan la función que sea. Tienen que saber en dónde trabajan ya que, como dije, no se trata de una fábrica de alpargatas; es el Parlamento.

SEÑORA FERNANDEZ.- Hay que jerarquizar al funcionario y al Parlamento.

SEÑORA CARRAU.- Para concursar para los dos últimos grados, es decir, para Director de Área y Director General, nosotros proponemos un plan operativo.

Hace un rato recibí de la Secretaría una nota que expresa que para concursar para el grado de Director de Área y Director General se exigirá la presentación de un plan operativo, para el área en cuestión, basado en el desarrollo del plan estratégico global aplicado por la Administración. En la situación de no explicitación de un plan estratégico, se solicitará la presentación de un proyecto de mejora de gestión en el área, en función de los conocimientos que sobre la misma posea el funcionario.

Esta redacción no la hemos hecho nosotros -me parece que es muy buena-, aunque eso es lo que siempre hemos pensado. Si un funcionario llega a concursar para Director de Área o Director General quiere decir que ya tiene, por lo menos, veinticinco años de Palacio. Por tanto, debe tener la capacidad suficiente y saber qué va a hacer en su próximo puesto de trabajo.

Con respecto a la publicación en todo el proceso, tanto de calificación como de los concursos, hacemos mucho hincapié en que se realice en cartelera y en intranet a fin de darle transparencia absoluta.

También asignamos muchas obligaciones a la Secretaría y a los Directores Generales, sobre todo, por ejemplo, para lo que es toda la coordinación general de las calificaciones y el procedimiento previo a un concurso.

No sé si estoy olvidando algo que sea elemental como para dar un pantallazo del tema; tal vez los demás integrantes del Grupo puedan recordarlo.

SEÑORA FERNANDEZ.- Un tema que me parece importante destacar es el que tiene que ver con la incidencia del porcentaje de las calificaciones con respecto a la prueba.

Cabe aclarar que habíamos hecho un porcentaje -hemos hecho muchos ejercicios al respecto- y la Secretaría propone evaluar la prueba con mayor valor que toda la calificación en sí, tema que habría que considerar. Se trata del modificativo de los porcentajes de los elementos. Sobre ese 15% hay que señalar que habría que hacer algún ejercicio para ver si está acorde, porque elevar el porcentaje nos parece demasiado o sea, bajar ese 15% de las calificaciones aumentando la prueba de capacidad.

SEÑORA CARRAU.- De pronto es el espíritu de los miembros de esta Comisión y de la propia Administración bajar un poco la calificación, pero nos parece excesivo. En los concursos, todos los porcentajes que incluimos en lo que son las calificaciones -estamos hablando del peso del elemento “calificación” en el concurso-, no son caprichosos y todos tienen un porqué. Entonces, en los grados más bajos dimos un porcentaje alto y en los grados de más arriba le asignamos un porcentaje bajo, lo que es absolutamente equivalente e inverso. Cabe preguntarse por qué nos parece que se debe bajar la calificación en los grados más bajos. La calificación es importantísima, porque tiene que ver con lo que hace el funcionario cada día durante dos años. Es a los funcionarios más nuevos que damos un mayor índice en porcentajes. Por lo tanto, si se quiere bajar un poco, consideramos que está bien, pero un 15% me parece absolutamente excesivo, porque eso lo estarían pasando a la prueba y ésta es una vez, momento en el cual la persona “puede estar inspirada”. En cambio, lo otro tiene que ver con el día a día durante dos años.

Al final del borrador del proyecto, en el Anexo, incluimos que se debe hacer un ejercicio completo de cómo sería el proceso, especificando absolutamente todo, desde que le llega al funcionario, qué tendría que hacer el evaluador primario y, asimismo, la Junta de Calificaciones en la parte de los concursos. Lo que ocurre es que muchos elementos son en puntaje, otros en porcentaje; entonces hay que ver cómo llevar todo a un lenguaje porcentual. En fin, es una guía práctica para los futuros evaluadores y/o integrantes de las Juntas de los concursos.

Quiero agregar un detalle que no es menor. Tanto en el grupo C de la Unión Europea, como en el grupo 2 del Senado, siempre se trabajó con representantes de las Asociaciones. Esto significa que, en el grupo C, participaron AFUCOA y AFUCASE -no participó AFUCAR, que no quiso concurrir- y, en el grupo 2, siempre hubo representantes de AFUCASE. Esto es, reitero, muy importante, porque no solamente se trabajó con los funcionarios y sus jerarquías, sino también con el gremio y, por otro lado, con el apoyo que les pude brindar de mi parte.

SEÑOR LATORRE.- Lo plasmado aquí siempre fue por consenso y no se planteó ningún tipo de discrepancia.

SEÑOR ANTÍA.- Pero, según entendí, hubo alguien que no participó.

SEÑOR LATORRE.- Efectivamente, AFUCAR no participó de las reuniones.

SEÑORA CARRAU.- De todo este proceso hay muchísimo material y se pueden hacer, incluso, ejercicios demostrativos para mostrarles cómo llegamos a estos porcentajes. Además, también hay bastante material de la base teórica que se utilizó para elaborar los artículos del repartido.

SEÑORA FERNANDEZ.- En la exposición de motivos también se citan los principios jurídicos utilizados.

SEÑOR BARAIBAR.- Debo decir que veo que el trabajo está muy bien hecho y, lo más importante, es que finalmente va a existir un manual de calificaciones que hace muchos años que se necesitaba, ya

que su ausencia achataba la voluntad, las ganas y el deseo de perfeccionarse y de progresar de los funcionarios, fruto de que las diferencias no se valoraban objetivamente. En tal sentido, creo que el trabajo está muy bien hecho, y que es claro y didáctico. Sin embargo, ustedes mismos han dicho que han hecho ejercicios y prácticas y, precisamente, la práctica de la puesta en funcionamiento real, también va a arrojar, sin duda, algunas conclusiones. Naturalmente, lo deseable sería concluir en que todo lo que aquí se ha previsto está bien, pero también pueden surgir sugerencias sobre cosas que hay que perfeccionar. Al respecto, quisiera saber si se ha previsto la posibilidad de modificaciones futuras a este manual y, en ese caso, qué procedimiento se ha establecido para ello. Hago esta pregunta para saber si se trata de un mecanismo exigente o si, por el contrario, es relativamente ágil, ya que considero que, por el camino del ensayo y del error, se puede ir avanzando en plazos razonables. Tampoco estoy diciendo que se vaya a estar improvisando todos los días pero, pasado un tiempo prudencial y habiéndose cumplido una etapa entera de calificación de todos los funcionarios, se puede tener una evaluación de la experiencia recogida y ver si el mecanismo es adecuado.

Reitero, entonces, que quisiera saber si ese mecanismo modificativo se ha previsto y si el mismo es relativamente fácil de recorrer o si, una vez aprobado esto, ya nadie lo puede tocar.

SEÑOR LATORRE.- En el artículo 53 del Presupuesto del Senado aprobado en el mes de febrero de este año, en una norma que consideramos esencial, se determina que este manual pasa a formar parte del Estatuto del Funcionario, lo que hasta el momento no existía, ya que el manual de calificaciones quedaba a voluntad y criterio del Presidente del Senado de turno. Por lo tanto, al cumplirse con lo establecido en el artículo 53, toda modificación al manual de calificaciones tiene que ser aprobada en la Cámara de Senadores por mayoría absoluta que es, además, lo que rige en la Cámara de Representantes.

SEÑOR BARAIBAR.- ¿Es algo difícil de lograr?

SEÑOR LATORRE.- El Grupo considera que es un elemento y un mecanismo indispensable, porque nos da más seguridad, pues para la modificación tiene que haber una voluntad política expresa.

SEÑOR BARAIBAR.- Tanto si se tratase en la Comisión o mediante informes, parece ser un procedimiento lo suficientemente formalizado. Al mismo tiempo, si se dieran las condiciones necesarias y hubiera voluntad política, se evitaría la discrecionalidad de la aprobación de modificaciones que, a veces, se establecen al margen de las grandes decisiones que debe tomar el Senado, lo cual no es buena cosa. Por otra parte, en la medida en que existe esa posibilidad, se van generando procedimientos o formas de modificación que no son las deseables cuando el objetivo es la transparencia y la ecuanimidad, características que tienen que estar presentes en este Reglamento. Me parece que en la instancia de su modificación tiene que regir la misma jerarquía en cuanto a los propios objetivos que propone el Estatuto.

SEÑORA FERNANDEZ.- Cabe agregar que el Estatuto vigente se ha enmendado con la aprobación de la Cámara de Senadores. Por ejemplo, el artículo 13, fue sustituido por el artículo 11 de la resolución relativa a la reestructura del 22 de diciembre de 1998. Con esto quiero decir que hay antecedentes de que el Estatuto se ha hecho así

SEÑOR BARAIBAR.- Creo que sería oportuno que se repartiera el Estatuto a los efectos de contar con un elemento más dentro de los antecedentes.

SEÑOR ANTIA.- Pienso que se debería proceder del mismo modo con las modificaciones propuestas.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Secretaría va a acercar el material a los integrantes de la Comisión.

Simplemente nos resta agradecer la presencia del Grupo de Trabajo que está tratando las modificaciones al Estatuto del Funcionario.

(Se retira de Sala el Grupo de Trabajo II)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

(Se reanuda la toma de la versión taquigráfica)

SEÑORA PRESIDENTA.- Quería efectuar algunas preguntas sobre las modificaciones que comentaban los integrantes del Grupo de Trabajo y que hacen referencia a algunos artículos específicos.

SEÑOR ANTIA.- No tengo este material.

SEÑOR RODRIGUEZ FILIPPINI.- Esto se presentó ayer en el Senado, pero no sé si llegó a la Comisión.

SEÑORA PRESIDENTA.- Se repartió en Sala.

SEÑOR RODRIGUEZ FILIPPINI.- Si aún no se cuenta con este material, se lo haremos llegar; de todos modos, ahora puedo dejarles la copia que tengo en mi poder. Me parecía que lo que correspondía era, simplemente, darle entrada y, en todo caso, dar alguna explicación al respecto y nada más.

SEÑORA PRESIDENTA.- Entonces, dejaríamos este tema para la próxima semana.

En definitiva, lo que quisiera para la reunión del miércoles que viene es que traigamos todas las preguntas que tengamos -en lo que me es personal, tengo unas cuantas para hacer- y, en todo caso, acercar las inquietudes relativas a las modificaciones sugeridas por la Secretaría General. Además me parece que, de repente, sería oportuno invitar también al Grupo de Trabajo de la Comisión Administrativa, porque algunos de sus integrantes me han manifestado que ellos empiezan con retraso a analizar este tema de las discusiones tendientes a dar una formalidad escalafonaria. Esto ya había empezado a considerarse con más tiempo -desde años anteriores- en el Senado. Entonces, sería bueno ver, aunque estén un poco retrasados en la Comisión Administrativa, si vamos en el mismo sentido de lo que habíamos discutido en la Comisión con la Secretaría General e, incluso, con el señor Presidente, es decir, hacia la unificación de las tres unidades.

Me parece que es importante que, durante la discusión del tema, no nos desviemos de nuestro objetivo que es la unificación de los criterios para todo el Parlamento. En consecuencia, dejamos el análisis de todo esto para el próximo miércoles.

Creo que tendríamos que hacer una reunión en la que dedicáramos bastante tiempo al análisis de estos temas porque, en la medida en que nos retrasemos en la aprobación de estos elementos, también se retrasará todo el proceso relativo al comienzo de las calificaciones y, por ende, sucederá lo mismo con los concursos y las pruebas.

En la próxima sesión de esta Comisión recibiríamos a los representantes de AFUCASE, a la Comisión Administrativa y al señor Secretario del Senado.

No habiendo más asuntos a considerar, se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 13 y 2 minutos)